Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 60 del 13 marzo 1999 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Sabato, 13 marzo 1999** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI VIA ARENULA 70 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO LIBRERIA DELLO STATO PIAZZA G. VERDI 10 00100 ROMA CENTRALINO 85081

N. 54

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto enti pubblici non economici per il quadriennnio 1998-2001.

SOMMARIO

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto enti pubblici non economici per il quadriennio 1998-2001

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

A seguito del parere favorevole espresso dal Comitato di Settore sul testo dell'ipotesi di accordo sottoscritta in data 6 novembre 1998 per il rinnovo del C.C.N.L. relativo al personale del comparto degli Enti pubblici non economici per il quadriennio 1998-2001, nonché della certificazione della Corte dei conti sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo contratto e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, comunicata il 1° febbraio 1999, il giorno 16 febbraio 1999, alle ore 11,00, si è svolto l'incontro tra:

l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.Ra.N)

nella persona del Presidente, prof. Carlo Dell'Aringa,

ed i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni sindacali:

CGIL/FP, CISL/FPI, UIL/PA,
CSA di CISAL/FIALP,
(Cisal-Fialp, Usppi-Cuspp,
Cisas-Epne, Confail,
Confill Parastato),
RdB/ Parastato, Fed. Aut. CONFSAL-UGL;

Confederazioni sindacali:

CGIL, CISL, UIL, CISAL, RdB/CUB, UGL;

per la sottoscrizione del contratto.

Il testo che si sottoscrive è depurato delle disposizioni già recate dai commi 4 e 5 dell'art. 45 della predetta ipotesi di accordo, tenuto conto dell'inapplicabilità delle stesse disposizioni, rilevata anche della Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica, per effetto di quanto previsto dall'art. 52, comma 1, del D.lgs. 387/98, in materia di copertura finanziaria degli oneri contrattuali per le Amministrazioni diverse dallo Stato.

Il testo, inoltre, è emendato degli errori materiali precedentemente segnalati al Comitato di settore e alla Corte dei Conti.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto degli Enti pubblici non economici che diviene, pertanto, esecutivo a tutti gli effetti a partire dalle ore 24.00 del 16 febbraio 1999.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

1998-2001

INDICE

PARTE PRIMA

PARTE QUARTA

CAPO I - IL TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO II - SEZIONE DEI PROFESSIONISTI E MEDICI

CAPO III -FINANZIAMENTO DEI FONDI RELATIVI ALLA SEZIONE DEI PROFESSIONISTI E MEDICI

CAPO IV - NORME FINALI

PARTE QUINTA

NORME TRANSITORIE E FINALI

- Allegato A: declaratoria delle Aree
- Tabella B - Trasposizione automatica nel sistema di classificazione
- Tabella C - Aree e posizioni di sviluppo
- Tabella D
- Tabella D bis
- Tabella E - Aree e posizioni economiche di sviluppo
- Tabella F - Aree e posizioni economiche di sviluppo

- DICHIARAZIONI CONGIUNTE
- DICHIARAZIONI A VERBALE

PARTE PRIMA

Titolo I - Disposizioni generali

CAPO I

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, esclusi i dirigenti, dipendente dagli enti del comparto di cui all'art.4 del Contratto collettivo quadro relativo alla definizione dei comparti di contrattazione sottoscritto il 2 giugno 1998, ivi compreso il personale della Croce Rossa Italiana di cui alla legge n. 730/1986. L'ambito contrattuale ricomprende, secondo quanto stabilito all'art. 13, comma 4 del presente contratto e in conformità di quanto previsto dal predetto CCNL quadro del 2 giugno 1998 e dall'Accordo collettivo nazionale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali sottoscritto il 2 giugno 1998, il personale medico e i professionisti appartenenti alle specifiche tipologie professionali, collocati in apposite sezioni.

2. La disciplina risultante dal presente contratto collettivo si applica nei confronti del personale non dirigente dell'Istituto per il Commercio con l'Estero, già ricompreso nell'area di contrattazione separata di cui all'art. 73 del D.lgs. n. 29/1993, in virtù dell'art. 10 della legge 25 marzo 1997, n. 68, che ha ricondotto il trattamento giuridico ed economico del personale di detto ente alla normativa contrattuale relativa al comparto degli Enti pubblici non economici, sulla base dei provvedimenti adottati dall'ente nell'ambito della propria competenza.

3. Sono confermate le particolari disposizioni del CCNL 6 luglio 1995 riguardanti il personale assunto con contratto a tempo indeterminato dall'ENIT negli uffici all'estero. Tali disposizioni si intendono estese, con effetto dalla data di entrata in vigore del presente contratto, al personale dell'ICE assunto con contratto a tempo indeterminato ed operante negli uffici all'estero ai sensi della normativa vigente.

4. Al personale del comparto soggetto a processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, riguardanti l'ente di appartenenza, si applica il presente contratto sino alla data dell'inquadramento definitivo nella nuova amministrazione o ente pubblico o privato, data dalla quale decorre il contratto vigente nel comparto di destinazione.

5. Con riguardo al personale dei ruoli locali della Provincia Autonoma di Bolzano, il presente contratto collettivo nazionale è oggetto di una possibile contrattazione di raccordo ai sensi dell'art. 27 del D. lgs. 9 settembre 1997, n. 354, per le materie ivi previste.

6. Il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 come modificato e integrato con i Decreti legislativi 4 novembre 1997, n. 396, 31 marzo 1998, n. 80 e successivi, è richiamato nel testo del presente contratto con la dizione "D.lgs. n.29/1993" L'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN) è richiamata con il termine "Agenzia"

Art. 2

Decorrenza e durata del contratto collettivo nazionale. Tempi e procedure di applicazione

1 Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1998 - 31 dicembre 2001 per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 1998 al 31 dicembre 1999 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza degli enti interessati con idonea pubblicità da parte dell'Agenzia.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti entro 30 giorni dalla data in cui ne hanno avuto conoscenza a norma del comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il primo mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né danno corso ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 52, comma 1 del D.lgs. 29/1993.

7 In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma precedente.

Titolo II. Relazioni sindacali

CAPO I

Art. 3

Obiettivi e strumenti

1 Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità dell'amministrazione e dei sindacati, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e la qualità dei servizi erogati alla collettività.

2. Il perseguimento dell'obiettivo indicato al comma precedente comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali convenientemente articolato in momenti di confronto negoziale e in momenti di interazione non negoziale atti a garantire la partecipazione delle parti sociali. In tale impostazione il sistema di relazioni sindacali nell'ambito del comparto ricomprende:

a) la contrattazione collettiva, che si svolge sia a livello nazionale, sia, con la contrattazione integrativa, a livello di ente, sulle materie e secondo le modalità previste dal presente contratto: in coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, questa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti, salvo quanto previsto dall'art. 49 del D.lgs. n. 29/1993;

b) la partecipazione sindacale, che si articola negli istituti dell'informazione, della concertazione e della consultazione e che può avere come strumento applicativo la costituzione di Commissioni, Osservatori e Conferenze;

c) le procedure per l'interpretazione autentica dei contratti collettivi.

CAPO II

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Art. 4

Oggetto e contenuti della contrattazione integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge tra le parti individuate all'art.10 per la destinazione delle risorse del Fondo unico per i trattamenti accessori previsto dall'art. 31, nonché dei Fondi di cui agli artt. 42, 43 e 44. Il contratto collettivo integrativo assume l'obiettivo di incrementare la produttività e la qualità del servizio e di sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica e organizzativa.

2. Il contratto collettivo integrativo regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi predefiniti, e orientati ad un effettivo e verificabile miglioramento dei livelli di produttività e del livello quantitativo e qualitativo dei servizi istituzionali, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione, basate su indicatori e standard di riferimento, ed indica i criteri di ripartizione delle risorse del Fondo unico per i trattamenti accessori fra le varie finalità di utilizzo delle risorse del Fondo stesso indicate nell'art. 32, nonché quelli di ripartizione dei Fondi di cui agli artt 42, 43 e 44.

3. In sede di contrattazione collettiva integrativa e decentrata sono prioritariamente regolate le seguenti materie:

A) a livello nazionale o di sede unica di ente:

- linee di indirizzo generale per l'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale in linea con i processi di innovazione e secondo le esigenze da questi poste;

- ricaduta delle innovazioni tecnologiche e organizzative connesse ai processi di riqualificazione dei servizi per una migliore risposta all'utenza sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti;

-accordi di mobilità ,

- linee di indirizzo e criteri per la salvaguardia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro;

-pari opportunità, per le finalità indicate nell'art. 7 del presente contratto, nonché per quelle della legge 10 aprile 1991, n. 125;

- criteri generali per la gestione delle attività socio-assistenziali per il personale.

Le materie di contrattazione collettiva integrativa di cui sopra sono integrate da quelle previste nell'art. 19, comma 1, lett. A) del presente CCNL. La contrattazione in tema di mobilità e di riflessi delle innovazioni tecnologiche ed organizzative avviene al momento del verificarsi delle circostanze che la rendono necessaria.
E' demandata al contratto collettivo integrativo l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'art. 17 del CCNL 6 luglio 1995. Decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia stato raggiunto l'accordo le parti riassumono la rispettiva libertà di iniziativa.

B) a livello di struttura periferica di livello dirigenziale, identificabile, secondo le caratteristiche ordinamentali di ciascun ente, nelle articolazioni direzionali centrali, nelle strutture regionali e in quelle provinciali o subprovinciali, nonché, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 5, del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995, nelle strutture provinciali che secondo gli ordinamenti degli enti non sono di livello dirigenziale e, comunque, nelle strutture individuate come sedi di costituzione delle RSU:

- applicazione e gestione in sede locale della disciplina definita dal comma 2;

- criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonchè alle misure necessarie per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili;

- articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dall'art. 17 del ccnl 6 luglio 1995 in relazione ai processi di riorganizzazione e di espansione dell'offerta di servizio. Decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative relative a tale materia, le parti riassumono la rispettiva libertà di iniziativa.

4. Le componenti retributive con valenza incentivante da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono comunque correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei piani e programmi e sono quindi graduate sulla base della verifica dei risultati raggiunti A tal fine gli enti si dotano, qualora non ne dispongano, di un sistema di contabilità analitica integrato e per budget, quale strumento di valutazione e controllo delle attività e verifica dei risultati per ciascun centro di costo.

5. Fermi restando i principi di comportamento delle parti durante lo svolgimento del negoziato stabiliti dall'art.11, relativamente alle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate ai trattamenti economici accessori per l'incentivazione del personale, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative le parti riassumono la rispettiva libertà di iniziativa.

6. I contratti collettivi integrativi e decentrati non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto all'ambito di risorse indicato al comma 1 Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Art. 5

Decorrenza e durata del contratto integrativo

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale, si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello e si svolgono in un'unica sessione negoziale. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti. Sono fatte salve specifiche materie previste dal presente contratto che per loro natura richiedano tempi di negoziazione diversi essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. Gli enti costituiscono la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa entro 30 giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto e convocano la delegazione sindacale prevista dall'art.10 comma 1, punto I, lett.a), per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei sindaci o dei revisori ovvero, in mancanza, dai nuclei di valutazione o dai servizi di controllo interno. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo decentrato definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è demandata al Presidente della delegazione trattante.

4. Il contratto integrativo deve contenere apposite clausole per quanto concerne i tempi, le modalità e le procedure di verifica della loro attuazione.

5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'Agenzia, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

CAPO III

LA PARTECIPAZIONE

Art. 6
Il sistema di partecipazione
A) Informazione

1.Ciascun ente, nel rispetto delle proprie prerogative e responsabilità, assicura ai soggetti sindacali di cui all'art.8, anche su loro richiesta, informazioni puntuali su tutti gli atti aventi riflessi sul rapporto di lavoro.

2.Nelle materie di seguito indicate l'amministrazione fornisce un'informazione preventiva:

A) ai soggetti sindacali di cui all'art.8, comma 1:

a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;
b) verifica periodica della produttività degli uffici;
c) stato dell'occupazione e politiche degli organici;
d) criteri generali sulla programmazione della mobilità interna;
e) criteri generali concernenti l'organizzazione del lavoro;
f) sperimentazioni gestionali e/o affidamento all'esterno dei servizi;
g) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
h) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'ente aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
i) elevazione del contingente da riservare ai contratti di lavoro a tempo parziale, secondo quanto previsto all'art. 21, comma 10;
j) programmi di formazione del personale;
k) misure programmate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;

B) ai soggetti sindacali di cui all'art.8, comma 2:

a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;
b) verifica periodica della produttività in sede locale;
c) stato dell'occupazione e politiche degli organici aventi riflesso sulla sede locale;
d) criteri generali per la riorganizzazione degli uffici in sede locale;
e) criteri generali concernenti l'organizzazione del lavoro;
f) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
g) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'ente aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro ,
h) programmi di formazione del personale in sede locale;
i) misure programmate in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro.

3. Nelle materie di seguito indicate, aventi per oggetto gli atti di gestione adottati e la verifica dei relativi risultati, così come in tutte quelle demandate alla contrattazione, l'amministrazione fornisce un'informazione successiva:

A) ai soggetti sindacali di cui all' art. 8, comma 1:

a) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;

b) applicazione di parametri di misurazione della produttività e della qualità dei servizi e di standards di qualità in particolare riferiti ai rapporti con l'utenza;

c) attuazione dei programmi di formazione del personale;

d) misure adottate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;

e) andamento generale della mobilità del personale;

f) distribuzione complessiva delle risorse del Fondo unico di ente per i trattamenti accessori;

g) distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e utilizzo delle relative prestazioni;

h) attuazione dei criteri per la formazione delle graduatorie per l'assegnazione degli alloggi;

B) ai soggetti sindacali di cui all'art.8, comma 2:

a) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro in sede locale;

b) applicazione di parametri di misurazione della produttività e della qualità dei servizi e di standards di qualità in particolare riferiti ai rapporti con l'utenza in sede locale;

c) attuazione dei programmi di formazione del personale in sede locale;

d) misure adottate in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro;

e) distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e utilizzo delle relative prestazioni.

4. Per l'informazione di cui al comma 2 sono previsti almeno due incontri annuali. La documentazione viene fornita alle organizzazioni sindacali con un congruo anticipo.

B) Concertazione

1. La concertazione è attivata, mediante richiesta scritta, entro tre giorni dal ricevimento dell'informazione di cui all'art. 6:

A) dai soggetti sindacali di cui 8, comma 1 per le seguenti materie:

a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;
b) verifica periodica della produttività degli uffici;
c) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'ente aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;

B) dai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 2:

a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche in sede locale;
b) la verifica periodica della produttività degli uffici in sede locale.

2. Sono, altresì, oggetto di concertazione le materie previste all'art.19, comma 1, lett. B).

3. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di pervenire a un accordo. Il confronto deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione. Dell'esito della concertazione è redatto verbale che riporta le posizioni delle parti nelle materie che sono state oggetto del confronto.

C) Consultazione

1. La consultazione è attivata prima dell'adozione, da parte dell'amministrazione, degli atti interni di organizzazione aventi riflesso sul rapporto di lavoro ed è facoltativa, salvo che per i casi previsti al comma 2.

2. La consultazione è obbligatoria per le materie di seguito indicate:

A) nei confronti dei soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1:

a) organizzazione e disciplina degli uffici ,
b) consistenza e variazione delle dotazioni organiche;
c) modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale per le procedure disciplinari fino all'entrata in vigore della disciplina relativa ai Collegi di conciliazione e arbitrato di cui all'art. 47 del presente CCNL,
d) elevazione del contingente da riservare ai contratti di lavoro a tempo parziale, secondo quanto previsto all'art. 21, comma 10;

B) nei confronti dei soggetti sindacali di cui all'art.8, comma 2:

a) organizzazione e disciplina degli uffici;
b) consistenza e variazione delle dotazioni organiche.

2. Resta ferma la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi di cui all'art. 19 del D. lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

D) Altre forme di partecipazione

1. Al fine di favorire un ordinato governo dei processi di innovazione e di ristrutturazione organizzativa degli enti, in applicazione di quanto previsto dalla legge n. 59/1997, sono costituiti presso ogni ente del comparto appositi Comitati composti dai rappresentanti dell'amministrazione e dai rappresentanti sindacali dei dipendenti di cui all'art 8, comma 1.

2. Nell'ambito dei Comitati previsti al comma 1 le parti esaminano e verificano i risultati dell'azione dell'amministrazione e registrano le convergenze sulle linee di indirizzo riguardo ai processi di rinnovamento e di ristrutturazione organizzativa dell'ente. Di tale attività, corredata dei dati raccolti sulle predette materie, viene data comunicazione semestrale al Comitato di settore.

3. Presso ogni ente è costituita, anche in relazione alle dimensioni dell'ente stesso, una Conferenza di rappresentanti dell'amministrazione e delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa. La Conferenza esamina due volte l'anno – una delle quali prima della presentazione del bilancio di previsione agli organi deliberanti degli enti le linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e gestione dell'ente, con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali.

4. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali e la formazione del personale, il sistema della partecipazione è completato dalla possibilità di costituire, a richiesta, in relazione alle dimensioni degli enti e senza oneri aggiuntivi per gli stessi, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'amministrazione è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

5. La composizione degli organismi di cui al presente articolo, che non hanno funzioni negoziali, è paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

Art. 7

Comitati per le pari opportunità

1 I Comitati per le pari opportunità, istituiti presso ciascun ente nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art.6 lett. D), svolgono i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lett. A);
c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonchè azioni positive ai sensi della legge n. 125/1991

2. I Comitati, presieduti da un rappresentante dell'amministrazione, sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Il presidente del Comitato designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, sentite le proposte formulate dai Comitati per le pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive parità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia:

- accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi anche ai fini del perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali nel sistema classificatorio;

-flessibilità degli orari di lavoro in rapporto agli orari dei servizi sociali nella fruizione del part-time;

- processi di mobilità.

4. Gli enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare, valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro da essi svolto. I Comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici all'interno degli enti.

5. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

CAPO IV
I SOGGETTI SINDACALI

Art. 8

Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa

1. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di ente di cui all'art.4, comma 3, lett. A) sono le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL di comparto.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3. lett. B) sono
- le R.S.U.,
- le organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

Art. 9

Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali

1. La titolarità dei permessi sindacali nei luoghi di lavoro, così come previsto dall'art. 10, comma 1 dell'Accordo collettivo quadro sui distacchi, aspettative e permessi e sulle altre prerogative sindacali sottoscritto il 7 agosto 1998, compete con le modalità e nelle quantità previste dall'Accordo stesso ai seguenti soggetti:

a) componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'Accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998;

b) dirigenti sindacali:
- dei terminali di tipo associativo delle organizzazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione delle R.S.U. siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro;
- delle organizzazioni sindacali firmatarie aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 8, comma 1;
- componenti degli organismi statutari delle rispettive confederazioni e organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui alla lett. a) ed ai due precedenti alinea.

2. Per le altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'Accordo quadro di cui al comma 1

Art. 10

Composizione delle delegazioni nella contrattazione integrativa

1 La delegazione trattante per la contrattazione integrativa è costituita:

I - a livello nazionale o di sede unica di ente:

a) per la parte pubblica:

- dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;
- dal Direttore generale o Segretario generale o suo delegato;
- da una rappresentanza dei dirigenti titolari degli uffici direttamente interessati alla trattativa;

b) per la parte sindacale: dai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1;

II - a livello di struttura periferica come individuata all'art. 4, comma 3, lett. B):

a) per la parte pubblica:

- dal titolare del potere di rappresentanza dell'amministrazione nell'ambito della struttura o da un suo delegato;
- da una rappresentanza dei responsabili degli uffici direttamente interessati alla trattativa e tenuti all'applicazione del contratto;

b) per la parte sindacale: dai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 2.

2. Gli enti del comparto possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia.

CAPO V

NORME DI COMPORTAMENTO E PREVENZIONE DELLA CONFLITTUALITA'

Art.11

Comportamento delle parti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi della reciproca responsabilità, della correttezza e buona fede, della trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali nè procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, le parti si attengono allo stesso impegno di non assumere iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

Art. 12

Interpretazione autentica dei contratti

1 Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi nazionali o integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del D.lgs. n. 29/1993 e successive integrazioni e modificazioni, ovvero con quelle previste dall'art. 5 del presente CCNL, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

2. La medesima procedura indicata al comma 1 può essere attivata anche a richiesta di una delle parti.

PARTE SECONDA

IL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art.13

Aree di inquadramento

1 Il nuovo sistema di classificazione del personale è orientato al superamento delle attuali rigidità per porsi al passo con i processi di cambiamento in corso nell'ambito degli enti e con l'evoluzione dei modelli organizzativi e contribuire al miglioramento dei livelli di efficienza/efficacia dell'azione amministrativa e di qualità dei servizi. Esso si articola su tre aree professionali, che accorpano come segue le qualifiche funzionali dalla I alla IX del sistema di inquadramento previsto dal DPR n. 285/1988:

Area A accorpa le qualifiche funzionali fino alla IV;
Area B accorpa le qualifiche funzionali V e VI;
Area C accorpa le qualifiche funzionali VII, VIII e IX.

2. Le Aree predette sono individuate mediante le declaratorie riportate nell'allegato A che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna Area, corrispondenti a livelli omogenei di competenze.

3. I profili professionali ricompresi in ciascuna Area esprimono il contenuto professionale di attribuzioni specifiche relative all'Area stessa. I profili caratterizzati da mansioni e funzioni contraddistinte da differenti gradi di complessità e di contenuto possono essere collocati su posizioni economiche diverse.

4. Il personale medico e gli altri professionisti già destinatari delle speciali normative contenute nella apposite Sezioni dei CCNL relativi "all'Area della Dirigenza e delle specifiche tipologie professionali" degli Enti pubblici non economici stipulati per il quadriennio 1994 - 1997 per effetto del Contratto collettivo nazionale quadro sulla definizione dei comparti del 2 giugno 1998 nonché art. 1 D.lgs. n. 396/97, sono inquadrati nel comparto e collocati in due distinte Aree denominate rispettivamente "Area medica" e "Area dei professionisti"

5. In sede di primo inquadramento il personale in servizio confluisce nella Aree e nei relativi livelli retributivi secondo lo schema seguente:

III q.f. e inferiori	nel primo livello retributivo dell'Area A	(posizione A 1)
IV q.f.	nel secondo livello retributivo dell'Area A	(posizione A 2)
V q.f.	nel primo livello retributivo dell'Area B	(posizione B 1)
VI q.f.	nel secondo livello retributivo dell'Area B	(posizione B 2)
VII q.f.	nel primo livello retributivo dell'Area C	(posizione C 1)
VIII q.f.	nel terzo livello retributivo dell'Area C	(posizione C 3)
IX q.f.	nel quarto livello retributivo dell'Area C	(posizione C 4)

Nulla è innovato per quanto attiene al personale con qualifica di Ispettore generale e di Direttore di Divisione.

6. Ogni dipendente è inquadrato in base alla ex qualifica di appartenenza, ed è tenuto a svolgere, come previsto dall'art. 56 del D.lgs. n. 29/1993, tutte le mansioni considerate equivalenti nel livello economico di appartenenza, nonchè le attività strumentali e complementari a quelle inerenti al profilo rivestito.

7. L'individuazione di nuovi profili professionali e la ridefinizione o ricollocazione di quelli esistenti in ciascuna Area sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa a livello centrale di ente con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1 e con l'assistenza dell'Agenzia.

Art. 14

Accesso dall'esterno

1. L'accesso alle posizioni delle varie Aree secondo le indicazioni contenute nella declaratoria all. A avviene attraverso le procedure concorsuali pubbliche ovvero mediante quelle di avviamento al lavoro di cui alla legge n. 56/1987, secondo quanto previsto dall'art. 36 del D.lgs. n. 29/1993 e dall'art. 45, comma 11 del D. lgs. n. 80/1998, le quali devono garantire un adeguato accesso dall'esterno.

Art. 15

Passaggi interni

1 Nell'ambito del sistema classificatorio sono possibili passaggi interni:
a) tra le Aree, con le procedure indicate al successivo comma 2;
b) all'interno delle singole Aree, con le procedure indicate al successivo comma 4.

2 Il passaggio dei dipendenti dall'Area di appartenenza alla posizione iniziale dell'Area immediatamente superiore avviene mediante procedure selettive volte all'accertamento dell'idoneità e della professionalità richieste previo superamento di corso-concorso con appositi criteri stabiliti dall'amministrazione con le procedure indicate all'art. 19, lett. B), sub b). Alle predette procedure selettive è consentita la partecipazione del personale interno anche in deroga ai relativi titoli di studio - fatti salvi i titoli abilitativi previsti da norme di legge - purchè esso sia in possesso di requisiti curriculari alternativi indicati nelle declaratorie contenute nell'allegato A.

3. I contingenti corrispondenti a ciascuna delle posizioni economiche interne all'Area sono modificabili, in relazione alle esigenze organizzativo/funzionali dell'amministrazione o ad obiettivi di riorganizzazione generale in correlazione alle risorse disponibili, con le procedure previste dall'art 19.

4. La progressione economica all'interno di ciascuna Area si consegue mediante percorsi di qualificazione e/o aggiornamento professionale e procedure di valutazione che prevedono un esame finale diretto ad accertare l'effettivo accrescimento delle conoscenze e delle competenze. Al termine delle procedure sarà definita una graduatoria per la cui formulazione saranno considerati, in ogni caso, elementi utili l'esperienza professionale acquisita e il possesso di titoli di studio e professionali coerenti con i processi di riorganizzazione o innovazione tecnologica.

5. Gli enti possono indire concorsi pubblici o attivare le richieste per il collocamento solo se le procedure di cui ai punti precedenti hanno avuto esito negativo o se mancano del tutto all'interno le professionalità da selezionare.

6. I passaggi di cui ai commi 2 e 4, con esclusione dei passaggi di progressione economica di cui all'art. 16, avvengono nei limiti della dotazione organica e dei contingenti in essa previsti, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno del personale, per le assunzioni dall'esterno in base alle vigenti disposizioni e con le medesime regole previste dall'art. 6 del D.lgs. n. 29/1993.

Art. 16

Sviluppi economici all'interno delle Aree

1 Nelle Aree A, B e C sono previste posizioni di sviluppo economico, identificate nella tabella C rispettivamente con le sigle A 3, B 3, C 2 e C 5.

2. Gli sviluppi economici nelle posizioni sopra indicate sono attribuiti sulla base di criteri - definiti nel contratto collettivo integrativo di ente - ispirati alla valutazione dell'impegno, della prestazione e dell'arricchimento professionale acquisito, anche attraverso interventi formativi e di aggiornamento.

3. Sono riservati esclusivamente al personale dipendente i passaggi interni all'Area C per la posizione economica C4, corrispondente all'ex IX qualifica funzionale, sulla base di criteri stabiliti dall'ente con le procedure di cui all'art. 19.

Art. 17

Posizioni organizzative

1 Nell'ambito dell'area C gli enti, sulla base dei propri ordinamenti ed in relazione alle esigenze di servizio, possono conferire ai dipendenti ivi inseriti incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità, che comportano l'attribuzione di una specifica indennità di posizione organizzativa.

2. Le posizioni organizzative di cui al punto precedente possono riguardare settori che richiedono l'esercizio di:
- funzioni di direzione di unità organizzativa, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- attività- ivi comprese quelle informatiche- con contenuti di alta professionalità o richiedenti specializzazioni correlate al possesso di titoli universitari e/o di adeguati titoli connessi all'esercizio delle relative funzioni;
- attività di staff e/o di studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

3. I valori minimi e massimi dell'indennità di cui al comma 1 sono ricompresi tra un minimo di lire 2 milioni e un massimo di lire 5 milioni annue lorde per 13 mensilità in relazione alle risorse disponibili nei Fondi di cui agli art. 31 e 44.

Art. 18

Conferimento e revoca delle posizioni organizzative

1. Possono procedere all'individuazione delle posizioni organizzative gli enti che abbiano realizzato:

- l'attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal D.lgs. n. 29/1993, con particolare riferimento agli artt. 3, 4, 7, 9 e 14;

- la ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche;

- l'istituzione e l'attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione, determinando i criteri generali e le procedure per il conferimento e la revoca degli incarichi per le posizioni organizzative.

2. Gli incarichi sono conferiti dai dirigenti con atto scritto e motivato, tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alle caratteristiche dei programmi da realizzare.

3. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato, prima della scadenza, a seguito di:

- inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;

- intervenuti mutamenti organizzativi;

- accertamento di risultati negativi.

4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della indennità di posizione e la riassegnazione del dipendente alle funzioni del profilo di appartenenza.

5. La valutazione dei risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi avviene di norma con cadenza annuale in base a criteri e procedure definite preventivamente da ciascun ente.

Art. 19

Relazioni sindacali riferite al sistema classificatorio

1. Nell'ambito del sistema classificatorio sono previsti i seguenti livelli di relazioni sindacali:

A) contrattazione collettiva integrativa, per quanto concerne la determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni di cui all'art. 15, comma 1, lett. b);

B) informazione preventiva e concertazione, per quanto concerne :

a) l'individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'art. 15, comma 1,

b) la determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna di cui al medesimo art. 15, comma 1, lett. a);

c) con riferimento agli artt.17 e 18:

-i criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;

- la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

- i criteri e le procedure di valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti investiti di incarichi di posizione organizzativa e le relative necessarie garanzie di contraddittorio.

2. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione.

Art. 20

Norme di prima applicazione

1. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto è inserito nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data mediante l'attribuzione all'Area ed alla posizione interna secondo la tabella di corrispondenza all. B, senza incremento di spesa, fatto salvo quanto previsto al comma 2.

2. Dalla stessa data indicata al comma 1, al personale già appartenente alle qualifiche funzionali I e II, inquadrato nell'area A è attribuito il trattamento economico tabellare iniziale della ex III qualifica funzionale.

3. Le dotazioni organiche di ciascun ente restano invariate e i relativi contingenti sono attribuiti, con i medesimi criteri e senza incremento di spesa, alle nuove Aree in base all'allegata tabella B di corrispondenza.

4. Sono portate a compimento tutte le procedure selettive o concorsuali interne ai singoli enti, indette per la copertura di posti vacanti, in corso o già programmate alla data di entrata in vigore del presente contratto. I vincitori sono automaticamente inquadrati nel nuovo sistema di classificazione, nella posizione nella quale confluisce quella cui si riferisce la procedura selettiva o concorsuale, con effetto dalla data stabilita nel contratto individuale.

5. Al personale assunto dall'esterno a seguito delle procedure di cui all'art. 14 è attribuito il trattamento tabellare corrispondente alla declaratoria ricompresa nell'all.A cui si riferisce il profilo professionale della selezione.

6. Nelle ipotesi di progressione interna previste all'art. 15, gli enti comunicano per iscritto ai dipendenti interessati il nuovo inquadramento conseguito, nonchè le eventuali modifiche del rapporto di lavoro ad esso correlate.

PARTE TERZA

Titolo I - Il rapporto di lavoro

CAPO I
FORME DI LAVORO FLESSIBILE

Art 21

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali ricompresi nelle aree del sistema di classificazione del personale mediante:
a) reclutamento dall'esterno, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Nell'ipotesi contemplata al comma 1, lett. b) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda. In essa deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini di quanto previsto ai commi da 4 a 7

3. L'amministrazione, entro il predetto termine, può, con provvedimento motivato, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.

4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella del lavoratore a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.

5. Gli enti, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, sono tenuti a individuare le attività che, in ragione della loro interferenza con i compiti istituzionali, non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente, con le procedure previste dall'art. 1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni.

6. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - con quella della specifica attività di servizio, come nel caso in cui la predetta attività lavorativa debba intercorrere con un'amministrazione pubblica, gli enti non possono consentire la trasformazione del rapporto a tempo parziale.

7 Il dipendente a tempo parziale è tenuto a comunicare entro quindici giorni all'ente in cui presta servizio la data di inizio dell'eventuale attività lavorativa esterna e le modificazioni che in questa intervengano.

8. Al fine di favorire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nell'ipotesi prevista al comma 1, lett. b), il valore risultante dall'applicazione del limite percentuale del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna delle posizioni economiche inserite nelle aree del sistema di classificazione del personale può essere arrotondato all'unità se inferiore a 1 Il contingente corrispondente alla predetta percentuale è utilizzato fino alla capienza per soddisfare le domande dei dipendenti interessati indipendentemente dalla relativa motivazione, con le procedure indicate nei commi precedenti.

9. Per le nuove assunzioni con rapporto di lavoro a tempo parziale sono rispettate le indicazioni minime della legge 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni, non incidenti comunque sul contingente di cui al comma 8.

10. Le amministrazioni, in presenza di particolari situazioni organizzative o di gravi e documentate situazioni familiari dei dipendenti interessati, previamente individuate nel contratto collettivo integrativo, possono elevare il contingente di cui al comma 8 di un ulteriore 10 % come tetto massimo. In deroga alle procedure previste da detto comma, le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro sono in tali casi presentate con cadenza trimestrale ed accolte ai sensi del comma 2 a valere dal primo giorno del trimestre successivo.

11. Qualora il numero delle richieste relative ai casi di cui al comma 10 ecceda il contingente comprensivo della quota aggiuntiva ivi prevista, viene data la precedenza ai dipendenti:

-che assistano propri famigliari portatori di handicap di grado non inferiore al 70%, ovvero in particolari condizioni psico-fisiche o affetti da gravi patologie, o, ancora, anziani e non autosufficienti;

- che abbiano figli minori, con ordine di priorità in relazione al numero dei figli stessi.

12. L'avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale ai sensi del D.lgs. 152/1997 è comunicata per iscritto al dipendente nei termini previsti dai commi 2 e 3 con l'indicazione della durata e dell'articolazione della prestazione lavorativa secondo quanto concordato tra il dipendente stesso e l'amministrazione.

Art. 22

Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa. Questa non può essere inferiore al 30 % di quella del lavoratore a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.

2. Il tempo parziale può essere realizzato:

- con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);

- con articolazione della prestazione lavorativa su alcuni giorni della settimana o del mese, ovvero con la concentrazione della prestazione stessa in determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da realizzare comunque, nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno), la durata complessiva del lavoro prevista per il dipendente a tempo parziale.

3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dipendente può concordare con l'amministrazione ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa, che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure di cui all'art.4 e nel rispetto delle tipologie di regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso l'ente. A tal fine si terrà conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali.

4. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto al ripristino del rapporto a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, o anche prima della scadenza del biennio qualora ricorra la condizione necessaria della disponibilità del posto in organico.

Art. 23

Trattamento economico-normativo del personale a tempo parziale

1 Per quanto concerne gli istituti normativi previsti dal presente contratto non considerati nel presente articolo e nei due articoli precedenti, tenuto conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.

2. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalla prestazione di lavoro straordinario e non può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.

3. I dipendenti a tempo parziale con articolazione orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello spettante ai lavoratori a tempo pieno secondo le disposizioni contrattuali. I lavoratori a tempo parziale con articolazione verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno per il particolare tipo di rapporto; il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

4. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno con la stessa posizione di inquadramento professionale.

5. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

6. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art.8 della legge n. 554/1988 e successive modificazioni e integrazioni.

CAPO II
MANSIONI DEL LAVORATORE

Art. 24

Mansioni superiori nel nuovo sistema classificatorio

1. Il presente articolo completa la disciplina delle mansioni prevista dall'art. 56, commi 2, 3 e 4, del D. lgs. n.29/1993, per la parte demandata alla contrattazione.

2. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal presente contratto, si considerano "mansioni immediatamente superiori" le mansioni svolte dal dipendente all'interno della stessa Area in profilo appartenente alla posizione di livello economico immediatamente superiore a quella in cui egli è inquadrato, secondo la declaratoria riportata nell'allegato A del presente contratto. Le posizioni di sviluppo economico di cui all'art. 16 non sono prese in considerazione a tal fine. Sono, altresì, considerate "mansioni immediatamente superiori", per i dipendenti che rivestono l'ultima posizione economica dell'Area di appartenenza, le mansioni corrispondenti alla posizione economica iniziale dell'Area immediatamente superiore.

3. Il conferimento delle mansioni superiori di cui al comma 2 avviene nei seguenti casi

a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante, anche mediante le selezioni interne di cui all'art.15;

b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, per la durata dell'assenza. Non rientra nella previsione l'ipotesi di assenza per ferie del titolare.

4. Il conferimento delle mansioni superiori di cui ai commi precedenti è comunicato per iscritto al dipendente incaricato, mediante le procedure stabilite da ciascun ente secondo i propri ordinamenti, sulla base di criteri, coerenti con la propria organizzazione, da definire entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, che tengano conto del contenuto professionale delle mansioni da conferire, sentite le Organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1. La disciplina delle mansioni superiori come integrata dal presente articolo entra pertanto in vigore dalla data di definizione dei predetti criteri.

5. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori come definite al comma 2 ha diritto al trattamento economico previsto per la posizione corrispondente alle mansioni conseguentemente esercitate, fermo rimanendo quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

6. Per quanto non previsto dal presente articolo resta ferma la disciplina dell'art. 56 del D.lgs n. 29/1993.

7 In considerazione dei processi di riorganizzazione e delle sperimentazioni professionali e organizzative di cui al CCNL del 6 luglio 1995 concluse e già certificate o in corso di certificazione alla data di entrata in vigore del presente contratto da parte dei nuclei di controllo interni, o, in mancanza, da soggetti equivalenti, gli enti del comparto provvederanno ad applicare la disciplina delle mansioni prevista dall'art. 56 del d.lgs. n 29/93 così come modificato dal d.lgs. n. 80/89, mediante un'apposita sessione di contrattazione collettiva integrativa con le OOSS di cui all'art. 8 comma 1, con l'assistenza dell'Agenzia. La contrattazione avverrà sulla base della declaratoria dei profili di cui all'allegato A e dalle risultanze della contrattazione di cui al comma 7 dell'art 13.

CAPO III

ORARIO DI LAVORO

Art.25

Riduzione dell'orario

1. Al personale adibito a regimi d'orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza e/o comprendenti particolari gravosità, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto integrativo, una riduzione d'orario sino a raggiungere le 35 ore settimanali. La riduzione potrà realizzarsi alla condizione che, in armonia con le premesse, il relativo costo sia fronteggiato con proporzionali riduzioni di lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi che portano all'autofinanziamento.

2. Entro il 30 giugno del 2000 le parti verificheranno e converranno sulle modalità di applicazione a tutto il personale del comparto delle modifiche legislative eventualmente intervenute in materia.

CAPO IV
ISTITUTI DI PECULIARE INTERESSE

Art. 26

Norme in materia di Formazione e Aggiornamento professionale

1. Nell'ambito dei processi di riforma e modernizzazione della Pubblica Amministrazione, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per la realizzazione degli obiettivi programmati. Essa è in particolare finalizzata allo sviluppo del sistema organizzativo degli enti attraverso l'affinamento delle competenze del personale e più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi di rinnovamento.

2. L'attività formativa si realizza sia attraverso programmi di addestramento/aggiornamento/qualificazione/riqualificazione finalizzati all'ottimale mantenimento della risorsa umana, sia attraverso programmi mirati allo sviluppo delle professionalità in linea con i cambiamenti organizzativi. L'attività formativa si svolge secondo percorsi definiti in conformità delle linee di indirizzo concordate nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lett. A). Particolare attenzione è posta in tale ambito sulle esigenze di riqualificazione del personale nell'ambito dei processi di mobilità.

3. La formazione del personale di nuova assunzione si realizza mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata rapportate alle attività da svolgere, in base a programmi definiti dall'Amministrazione ai sensi del comma precedente.

4. Le iniziative di formazione sottoelencate riguardano tutto il personale a tempo indeterminato, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale comandato o fuori ruolo fruisce della formazione negli enti di appartenenza salvo che per i corsi di cui alla lettera b). I dipendenti comandati o fuori ruolo in servizio presso gli enti di nuova istituzione ovvero quelli provenienti dagli enti disciolti, in attesa del loro inquadramento presso l'ente di destinazione, partecipano ai programmi di formazione realizzati da quest'ultimo. I programmi stabiliscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali abbiano carattere facoltativo ed in particolare definiscono:

a) percorsi di qualificazione e di aggiornamento professionale con esame finale collegati ai passaggi dei dipendenti da una posizione economica all'altra all'interno delle Aree previste dal sistema di classificazione;

b) corsi di aggiornamento finalizzati all'obiettivo di far conseguire agli operatori il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione. Le iniziative devono tener conto, in particolare, delle normative da applicare, delle caratteristiche socio-istituzionali del contesto di riferimento, delle innovazioni tecnologiche e organizzative e dell'evoluzione delle politiche di gestione della risorsa umana.

Le attività di formazione oggetto del presente comma si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, certificato attraverso l'attribuzione di un apposito attestato al termine dei corsi.

5. Per l'attuazione dei programmi di formazione, gli enti possono avvalersi anche della collaborazione della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, delle Università e di altri soggetti pubblici o società private specializzate nel settore. La predisposizione dei programmi in materia di sistemi informativi destinati al personale informatico sarà realizzata ai sensi dell'art.7, lett. e) del D.lgs. n. 39/1994.

6. Per garantire le attività formative di cui al presente articolo, gli enti utilizzano le risorse disponibili sulla base della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 14/95 relativa alla formazione, nonchè tutte le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge, come quelle del D.lgs. n. 29/1993, ovvero da particolari normative dell'Unione Europea.

7 Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'ente è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'amministrazione. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio, la partecipazione ad essi comporta, sussistendone i presupposti, il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio. I corsi si svolgono, di regola, a livello regionale e/o territoriale secondo le esigenze organizzative, anche allo scopo di favorire la partecipazione dei dipendenti e nel rispetto dei principi enunciati al comma 9.

8. L'amministrazione individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base di criteri generali definiti ai sensi dell'art. 4, la cui applicazione va verificata ai sensi dell'art. 6, comma 3, in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dei vari uffici, nonchè alle esigenze di riqualificazione professionale del personale in mobilità, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali dei dipendenti interessati e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 61, lettera c) del D.lgs. n. 29/1993.

9.Per le necessità formative riguardanti personale di elevata qualificazione ovvero relative a materie attinenti le specifiche mansioni svolte, i dipendenti direttamente interessati hanno la facoltà di frequentare su loro richiesta motivata, corsi specifici anche non previsti dai programmi dell'amministrazione elevate o professionali, fruendo di permessi non retribuiti

Art. 27

La mobilità volontaria nell'ambito del comparto

1. Gli enti del comparto possono ricoprire i posti vacanti in organico, destinati all'accesso dall'esterno, mediante passaggio diretto, a domanda, di dipendenti in servizio presso altro ente del medesimo comparto che rivestano la posizione corrispondente nel sistema classificatorio.

2. Il dipendente è trasferito, previo consenso dell'ente di appartenenza, entro quindici giorni dall'accoglimento della domanda.

PARTE QUARTA

CAPO I
IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 28
Struttura della retribuzione

1.La struttura della retribuzione del personale degli enti pubblici del comparto, ricompreso nell'aree A, B e C si compone delle seguenti voci:

a) stipendio tabellare corrispondente alla posizione rivestita nell'ambito del sistema classificatorio;

b) retribuzione individuale di anzianità, comprensiva della maggiorazione per esperienza professionale di cui all'art. 15, comma 4, del DPR n. 43/1990, ove acquisita;

c) indennità integrativa speciale;

d) compensi per lavoro straordinario, ove spettanti;

e) compensi incentivanti e altri compensi e indennità previsti in base al presente contratto, ove spettanti;

f) altre indennità spettanti in base a specifiche disposizioni di legge.

2. Per il personale della sezione dei professionisti e dei medici si applicano gli artt. 42 e 43.

3. Al personale è corrisposto, ove spettante, l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.

Art. 29

Aumenti della retribuzione base ed effetti dei nuovi stipendi

1 Gli stipendi tabellari derivanti dall'art. 2 del CCNL stipulato in data 1° luglio 1996 sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nelle allegate tabelle D e D/bis alle scadenze ivi previste.

2. A seguito degli incrementi indicati al comma 1, i valori dei trattamenti correlati alle posizioni economiche del nuovo sistema di classificazione di cui alla tabella C, sono rideterminati nelle misure e alle decorrenze stabilite dalle allegate Tabelle E ed F

3. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto sono utili ai fini della tredicesima mensilità, dei trattamenti di previdenza e di quiescenza, dell'equo indennizzo

e sono assunte a base ai fini delle ritenute previdenziali e assistenziali e relativi contributi nonché della determinazione della misura dei contributi di riscatto. Il compenso per il lavoro straordinario nella strutturazione prevista dalla vigenti disposizioni, viene calcolato con riferimento al tabellare delle posizioni di appartenenza.

4. Il personale cui è attribuita una posizione di sviluppo economico ai sensi dell'art. 16, mantiene l'indennità integrativa speciale in godimento.

5. I benefici economici risultanti dalla applicazione del presente articolo sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal presente contratto nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del contratto stesso. Agli effetti del trattamento di fine servizio e delle competenze spettanti in caso di licenziamento, nonchè dell'indennità prevista dall'art. 2122 c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 30
Lavoro straordinario

1 Le risorse in atto destinate, in base all'art. 35, comma 3, lett. a) del CCNL 6 luglio 1995, alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario sono ridotte del 10% a decorrere dal 1° gennaio 1999.

Art. 31

Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle Aree A, B e C

1 E' costituito presso ciascun ente del comparto un Fondo per i trattamenti accessori alimentato dalle seguenti risorse economiche:

a) gli importi stanziati in applicazione dell'art. 35 del CCNL 6 luglio 1995 per le finalità di cui al comma 3 dello stesso articolo, lettere a) - nella misura definita al punto 2 -, b), c), d) ed e). nonché quelli derivanti dall'art. 3 e - permanendo le relative condizioni - dall'art.4 del ccnl 1 luglio 1996, nonché quelle previste dall'art. 6 , comma 5 del predetto ultimo contratto, con le modalità gestionali ivi previste;

b) gli importi di cui all'art. 30 non più destinati all'erogazione di compensi per lavoro straordinario;

c) i risparmi di gestione riferiti alle spese del personale, fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo;

d) le risorse provenienti da specifiche disposizioni normative che destinano risparmi all'incentivazione del personale;

e) le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;

f) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art. 1, commi da 57 e segg. della legge 662/1996 e successive modificazioni ed integrazioni;

g) gli incrementi economici derivanti da disposizioni di legge, da regolamenti o da atti amministrativi generali;

h) per gli enti destinatari della legge n. 88/1989 le somme derivanti dall'applicazione dell'art.18 ferme rimanendo le specifiche e distinte utilizzazioni deliberate annualmente dai singoli enti;

i) le somme stanziate per il 1998 in applicazione dell'art. 15, secondo comma, della legge n.88/1989;

j) un importo pari allo 0,80% della retribuzione mensile complessiva, al netto degli incrementi di cui alla tabella D bis, a decorrere dal 1° maggio 1999, da imputare su base annua per tredici mensilità;

k) per gli enti destinatari della legge n. 88/1989, un importo pari al 2% della retribuzione mensile, con esclusione dei tabellari e degli importi relativi all'indennità integrativa speciale, a decorrere dal 31 dicembre 1999 e a valere dal mese successivo, da imputare su base annua per tredici mensilità;

l) per gli enti non destinatari della legge n. 88/1989, un importo pari al 7,5% della retribuzione mensile, con esclusione dei tabellari e degli importi relativi all'indennità integrativa speciale, a decorrere dal 31 dicembre 1999 e a valere dal mese successivo, da imputare su base annua per tredici mensilità.

2. L'erogazione degli incentivi da attribuire a livello di contrattazione integrativa per la realizzazione degli obiettivi e programmi di incremento della produttività è attuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati secondo le vigenti disposizioni.

Art. 32

Utilizzo del Fondo di ente per i trattamenti accessori per il personale ricompreso nelle Aree A, B e C.

1 Il Fondo per i trattamenti accessori di cui all'art. 31 è prioritariamente finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza/efficacia dell'amministrazione e di qualità dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione, attraverso la contrattazione integrativa, di piani produttivi annuali e pluriennali e di progetti strumentali e di risultato, basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

2. In relazione a tali finalità, le risorse che compongono il Fondo sono prioritariamente utilizzate:

- per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento di servizi;
- per finanziare sistemi di turnazione che si rendano necessari per fronteggiare particolari situazioni di lavoro e per la corresponsione di compensi per lavoro straordinario qualora le risorse direttamente assegnate al fine specifico dall'art. 30 siano esaurite per effetto delle prioritarie esigenze funzionali e nei limiti della percentuale di riduzione di cui al citato art. 30;
- per finanziare i passaggi economici nell'ambito di ciascuna delle Aree professionali, destinando a tale scopo quote di risorse aventi caratteri di certezza e stabilità;
- per incentivare la mobilità del personale secondo le esigenze proprie degli enti;
- per compensare: l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi, disagi; gravose articolazioni dell'orario di lavoro; la reperibilità collegata a servizi che richiedono interventi di urgenza;
- per corrispondere compensi correlati al merito e all'impegno individuale in modo selettivo.

CAPO II

SEZIONE DEI PROFESSIONISTI E MEDICI

Art. 33

PREMESSA

1. I Professionisti destinatari della presente sezione costituiscono una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi delle amministrazioni. Correlativamente, anche in ragione del duplice profilo di "professionisti" e di "dipendenti" investiti di particolari responsabilità, essi rappresentano un'area di funzioni di peculiare interesse sotto il profilo contrattuale.

2. I Professionisti svolgono la loro attività in conformità alle normative che disciplinano le rispettive professioni, rispondendone a norma di legge, secondo i singoli ordinamenti professionali con l'assunzione delle conseguenti responsabilità.

3. Il rigoroso rispetto delle norme deontologiche che promanano dai rispettivi Ordini professionali costituisce un vincolo primario per ciascun professionista il quale si attiene altresì agli indirizzi del competente coordinatore della specifica branca professionale, al fine di assicurare l'uniformità di indirizzo dell'attività professionale in relazione alle linee programmatiche e gestionali dell'amministrazione.

4. Corollario della personale responsabilità e dell'autonomia professionale è la sostanziale autonomia ed unitarietà delle strutture professionali, all'interno delle quali il professionista esplica la sua opera, anche dal punto di vista organizzativo.

5. Fatto salvo quanto previsto dal presente contratto, resta ferma l'applicabilità del CCNL 1994-97, in attesa della compiuta definizione degli specifici istituti contrattuali da effettuarsi entro il 30 dicembre 1998. In particolare per quanto riguarda il personale medico e veterinario si conferma l'impianto ed il riferimento di cui all'art 94, comma 1 del CCNL 1994-97

6. Gli incrementi economici previsti dalla presente sezione sono quelli di cui alle tabelle D e D bis, nonché quelli indicati negli articoli 42 e 43.

7 Con la presente sezione le parti, inoltre, hanno concordemente stabilito:

- di individuare gli istituti di peculiare interesse per i destinatari in esse inclusi, riportati negli artt da 34 a 41,
- di confermare la struttura retributiva vigente all'atto della firma del vigente contratto ,
- di demandare all'approfondimento istruttorio di una commissione formata dall'Agenzia e dalle OOSS firmatarie del presente CCNL, la verifica dell'adeguamento della normativa del rapporto di lavoro nonchè le modalità di utilizzo e la relativa ripartizione

tra le varie voci retributive delle risorse afferenti ai Fondi di cui agli artt. 42 e 43, al fine di armonizzarne i contenuti con la struttura della retribuzione;

- di confermare l'orientamento nell'ambito delle risorse rese disponibili dal presente CCNL per la ricollocazione dei professionisti dipendenti in due fasce retributive.

AREA DEI PROFESSIONISTI

Art.34

Impegno di lavoro e obblighi relativi

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente, i professionisti assicurano la propria presenza in servizio e la propria disponibilità per il regolare svolgimento delle attività, organizzando i propri impegni di lavoro anche esterni in correlazione con le esigenze della struttura e con le responsabilità connesse all'incarico professionale, nel rispetto degli indirizzi organizzativi generali e in armonia con le istanze di coordinamento, ai vari livelli, di ciascuna area professionale. Gli enti porranno in essere misure atte ad assicurare la continuità dell'attività di consulenza e la presenza nella struttura operativa compatibilmente con il calendario degli impegni esterni e specifiche modalità che tengano conto delle peculiari esigenze dell'area legale.

Art.35

Affidamento e revoca degli incarichi di coordinamento

1 Gli enti conferiscono a professionisti delle singole aree professionali, secondo le rispettive articolazioni territoriali e le peculiari esigenze di funzionalità delle relative strutture professionali, incarichi di coordinamento generale, centrale e periferico aventi come contenuto la razionale distribuzione dei compiti tra i professionisti e la promozione della necessaria uniformità di indirizzo. Gli incarichi sono conferiti per ciascuna area professionale mediante selezione per titoli professionali e di servizio, in relazione alle esigenze connesse all'organizzazione generale dell'ente e all'organizzazione del lavoro nell'ambito di ciascuna area professionale: quello di coordinatore generale eventualmente previsto dall'organizzazione dell'ente a professionisti con almeno quindici anni di servizio; tutti gli altri a professionisti con anzianità predeterminata secondo il tipo di incarico e di norma non inferiore a sei anni di servizio. Essi non danno luogo a sovraordinazione gerarchica di alcun tipo nei confronti di altri professionisti, sono di natura temporanea e sono revocabili anche prima della scadenza.

2. La selezione per titoli di cui al comma 1 è effettuata dagli enti nel rigoroso rispetto dei criteri vincolanti sanciti dall'art. 36, comma 1. A tal fine la selezione sarà affidata ad apposita Commissione comprendente, in ogni caso, il Direttore Generale o Segretario Generale dell'ente, o suo delegato, e uno o più componenti esterni di chiara valenza professionale e di comprovata esperienza, appositamente individuati dall'amministrazione.

1 La Commissione di cui al comma 2 si atterrà a criteri obiettivi di valutazione articolati sui seguenti elementi:

a) livello di professionalità raggiunto da ciascun candidato, verificato sulla base dei titoli professionali e di servizio;
b) capacità organizzativa e attitudini relazionali dimostrate da ciascun candidato nell'esercizio dei propri incarichi;
c) esperienza complessivamente maturata in relazione all'attività concretamente svolta ed agli incarichi ricevuti.
d) anzianità maturata nella qualifica.

4. I criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi di coordinamento, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 6,comma 2, lettera A) e , ove richiesto, di concertazione con le procedure dell'art. 6, comma 2, lett. B).

5. La durata dell'incarico di coordinamento è definita dall'amministrazione nel contesto dei criteri generali di cui al comma 4. Alla scadenza l'incarico può essere motivatamente riconfermato.

6. La revoca anticipata rispetto alla scadenza dell'incarico di coordinamento, non superiore a 5 anni, può avvenire solo in conseguenza di risultati negativi nell'espletamento della funzione accertati dal Direttore generale o Segretario generale dell'ente stesso, sentito il competente coordinatore professionale.

7 L'attribuzione, la modifica e la revoca degli incarichi di coordinamento sono disposte con atti scritti e motivati, in attuazione dei criteri e modalità stabiliti dall'amministrazione, come previsto al comma 2, dal soggetto responsabile dell'organizzazione generale dell'ente.

Art 36

Valutazione dei professionisti

1 Nella valutazione dell'attività dei professionisti l'amministrazione garantisce l'assoluta trasparenza del processo e l'apporto determinante in sede valutativa delle necessarie competenze tecniche sia sotto l'aspetto della conoscenza delle specifiche discipline e delle regole che le governano, sia sotto quello della capacità di esprimere un giudizio rigorosamente obiettivo sulla base di metodiche valutative adeguate alla specificità delle aree professionali.

2. I criteri che informano le procedure di valutazione, prima della definitiva determinazione, sono portati a conoscenza delle rappresentanze sindacali delle organizzazioni di categoria firmatarie del presente contratto con le modalità previste dall'art.4.

3. Ai fini della valutazione dell'operato dei professionisti, si terrà conto delle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione dell'ufficio professionale, in relazione agli obiettivi assegnati e ai carichi di lavoro, nonché dell'impegno profuso dal professionista, in relazione alla rilevanza degli incarichi espletati.

4. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione ai fini della revoca dell'incarico di coordinamento, e di provvedimenti sanzionatori, l'amministrazione acquisisce in contraddittorio le valutazioni del professionista interessato, il quale può essere all'uopo assistito da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui egli aderisce o comunque conferisce mandato ovvero da persona di sua fiducia.

5. L'esito della valutazione, al pari degli eventuali provvedimenti adottati nei confronti del professionista interessato dall'Ordine professionale di appartenenza, è riportato nel fascicolo personale del medesimo professionista. Dell'esito stesso si tiene conto nelle decisioni di affidamento degli incarichi.

6. L'esito negativo della valutazione ed i provvedimenti negativi dell'Ordine di appartenenza per demerito professionale, anche disgiuntamente, possono determinare, a seconda della gravità e dell'incarico rivestito:

a) il differimento di un anno della valutazione dei titoli professionali e di servizio ai fini dell'accesso ai livelli differenziati di professionalità;

b) la revoca dell'incarico di coordinamento.

7 In caso di accertamento di responsabilità particolarmente grave e reiterata del professionista si applica l'art. 40, comma 2.

Art 37

Responsabilità civile e patrocinio legale

1. L'Amministrazione assume iniziative per provvedere tempestivamente alla copertura assicurativa della responsabilità civile dei professionisti esposti ai relativi rischi, nonché dei correlati oneri di patrocinio legale, in relazione ai danni arrecati dallo stesso professionista a terzi nello svolgimento dell'attività professionale, con esclusione dei fatti ed omissioni commessi con dolo o colpa grave. Gli oneri connessi alla suddetta copertura assicurativa collettiva, comprensiva degli oneri di assistenza legale, in ogni stato e grado del giudizio, sono assunti dalle amministrazioni, anche a tutela dei propri diritti e interessi, anche mediante l'utilizzo delle risorse destinate a servizi sociali a favore del personale interessato, secondo modalità che saranno concordate in sede di contrattazione decentrata.

Art. 38

Obiettivi e strumenti dell'aggiornamento professionale

1. L'aggiornamento professionale è assunto dagli enti come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali all'evoluzione delle specifiche discipline e dei relativi contesti di riferimento, nonché ai mutamenti organizzativi e tecnologici interni, nell'obiettivo di arricchire il patrimonio cognitivo necessario a ciascun

professionista, in relazione alle responsabilità attribuitegli, per la più efficace esplicazione dell'apporto professionale nell'interesse dell'ente.

2. L'amministrazione definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ad iniziative di aggiornamento dei professionisti anche in relazione alle direttive impartite in materia dal Ministro per la Funzione Pubblica, con nota n. 14/1995 e con riferimento alle altre risorse indicate all'art. 26.

3. L'amministrazione definisce le politiche di aggiornamento e formazione relative a ciascuna area professionale in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate, nel rispetto dei criteri generali stabiliti ai sensi dell'art. 26, anche in collaborazione con soggetti pubblici o società specializzate nel settore.

4. La partecipazione alle iniziative di aggiornamento professionale, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'amministrazione con i professionisti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

5. Il professionista può partecipare, senza oneri per l'amministrazione, per un periodo massimo annuale di quindici giorni, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano in linea con le finalità indicate nei commi 1 e 3. Al professionista può inoltre essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.

6. Qualora riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di aggiornamento professionale svolte dal professionista ai sensi del comma 5 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, l'amministrazione può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

Art. 39

AREA MEDICA

1.Con riferimento al personale dell'Area medica le parti confermano tutte le seguenti norme peculiari contenute nel CCNL - stipulato il 14 aprile 1997- attuativo dell'art 94 del CCNL dell'11 ottobre 1997·

- orario di lavoro;
- aggiornamento professionale, didattica, ricerca;
- attribuzione degli incarichi;
- valutazione;
- collocazione funzionale;
- libera professione, prestazioni e consulti.

NORME COMUNI ALLA SEZIONE DEI PROFESSIONISTI E MEDICI

Art. 40

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato avviene in tutti i casi previsti dal CCNL del 6 luglio 1995.

2. A tutti i professionisti ricompresi nella presente sezione si applicano le norme disciplinari previste dagli articoli dal. 26 al 30 del CCNL del 6/7/1995.

Art. 41

Termini di Preavviso

1. I termini per la risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso o con la corresponsione della relativa indennità sostitutiva sono fissati come segue:
a) 8 mesi per professionisti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno – o frazione di anno pari o superiore a sei mesi – di anzianità, fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso.

2. In caso di dimissioni del professionista i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'amministrazione ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al professionista l'importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da lui non osservato.

5. È in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, con il consenso dell'altra parte, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso comunicato.

6. Durante il periodo di preavviso non possono essere concesse ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle ferie non godute.

7. Il periodo di preavviso è computato nella anzianità lavorativa a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del professionista, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 c.c., nonché il corrispettivo dei giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione di cui alle tabelle da C a F, nonché relativa ad eventuali incarichi di coordinamento.

10. I commi da 6 a 9 si applicano anche nei confronti del restante personale del presente CCNL tenendo conto che in tal caso la retribuzione spettante è quella propria della posizione di appartenenza dei dipendenti

CAPO III

FINANZIAMENTO DEI FONDI RELATIVI ALLA SEZIONE DEI PROFESSIONISTI E MEDICI

Art. 42
Fondo Area dei professionisti

1. Fatti salvi gli incrementi stipendiali previsti dalle tabelle D e D bis dell'art. 29, con le decorrenze ivi indicate, le componenti della struttura retributiva definite con i CCNL stipulati in data 11 ottobre 1996 e 10 luglio 1997 restano ferme.

2. La dotazione del Fondo di cui agli artt. 88 e seguenti del CCNL stipulato in data 11 ottobre 1996 è costituita dalle seguenti risorse economiche:

a) gli importi stanziati in applicazione dell'art. 18 del CCNL 10 luglio 1997;
b) i risparmi di gestione riferiti alle spese del personale, fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo ,
c) le risorse provenienti da specifiche disposizioni normative che destinano risparmi all'incentivazione del personale;
d) le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;
e) gli incrementi economici derivanti da disposizioni di legge, da regolamenti o da atti amministrativi generali;
f) per gli enti destinatari della legge n. 88/1989 le somme derivanti dall'applicazione dell'art. 18 ferme rimanendo le specifiche e distinte utilizzazioni deliberate annualmente dai singoli enti;
g) un importo pari allo 0,80% della retribuzione mensile complessiva, al netto degli incrementi di cui alla tabella D bis, a decorrere dal 1° maggio 1999, da imputare su base annua per tredici mensilità;
h) per gli enti destinatari della legge n. 88/1989, un importo pari al 2% della retribuzione mensile, con esclusione dei tabellari e degli importi relativi all'indennità integrativa speciale, a decorrere dal 31 dicembre 1999 e a valere dal mese successivo, da imputare su base annua per tredici mensilità;
i) per gli enti non destinatari della legge n. 88/1989, un importo pari al 7,5% della retribuzione mensile, con esclusione dei tabellari e degli importi relativi all'indennità integrativa speciale, a decorrere dal 31 dicembre 1999 e a valere dal mese successivo, da imputare su base annua per tredici mensilità.

3. L'erogazione degli incentivi da attribuire a livello di contrattazione integrativa per la realizzazione degli obiettivi e programmi di incremento della produttività è attuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati secondo le vigenti disposizioni.

Art. 43

Fondo Area medica

1 Fatti salvi gli incrementi stipendiali previsti dalle tabelle D e D bis dell'art. 29, con le decorrenze ivi indicate, le componenti della struttura retributiva definite con i CCNL stipulati in data 11 ottobre 1996, 14 aprile 1997 e 10 luglio 1997 restano ferme.

2. La dotazione dei Fondi di cui all'art. 15 dell'Accordo attuativo dell'art. 94 del CCNL 11 ottobre 1996, stipulato in data 14 aprile 1997 è costituita dalle seguenti risorse economiche:

a) gli importi stanziati in applicazione dell'art. 30 del CCNL 10 luglio 1997;
b) i risparmi di gestione riferiti alle spese del personale, fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo;
c) le risorse provenienti da specifiche disposizioni normative che destinano risparmi all'incentivazione del personale;
d) le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;
e) gli incrementi economici derivanti da disposizioni di legge, da regolamenti o da atti amministrativi generali;
f) per gli enti destinatari della legge n. 88/1989 le somme derivanti dall'applicazione dell'art. 18 ferme rimanendo le specifiche e distinte utilizzazioni deliberate annualmente dai singoli enti;
g) un importo pari allo 0,80% della retribuzione mensile complessiva, al netto degli incrementi di cui alla tabella D bis, a decorrere dal 1° maggio 1999, da imputare su base annua per tredici mensilità;
h) per gli enti destinatari della legge n. 88/1989, un importo pari al 2% della retribuzione mensile, con esclusione dei tabellari e degli importi relativi all'indennità integrativa speciale, a decorrere dal 31 dicembre 1999 e a valere dal mese successivo, da imputare su base annua per tredici mensilità;
i) per gli enti non destinatari della legge n. 88/1989, un importo pari al 7,5% della retribuzione mensile, con esclusione dei tabellari e degli importi relativi all'indennità integrativa speciale, a decorrere dal 31 dicembre 1999 e a valere dal mese successivo, da imputare su base annua per tredici mensilità.

3. L'erogazione degli incentivi da attribuire a livello di contrattazione integrativa per la realizzazione degli obiettivi e programmi di incremento della produttività è attuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati secondo le vigenti disposizioni.

CAPO IV

NORME FINALI

Art. 44

Fondo per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della legge n. 88/1989

1 Il Fondo di cui all'art. 6 del CCNL sottoscritto in data 1 luglio 1996 è incrementato delle seguenti risorse economiche:

a) un importo pari allo 0,80% della retribuzione mensile complessiva del personale oggetto

del presente articolo, al netto degli incrementi di cui alla tabella D bis, a decorrere dal 1° maggio 1999, da imputare su base annua per tredici mensilità;

b) per gli enti destinatari della legge n. 88/1989, un importo pari al 2% della retribuzione mensile, con esclusione dei tabellari e degli importi relativi all'indennità integrativa speciale, a decorrere dal 31 dicembre 1999 e a valere dal mese successivo, da imputare su base annua per tredici mensilità;
c) per gli enti non destinatari della legge n. 88/1989, un importo pari al 7,5% della retribuzione mensile, con esclusione dei tabellari e degli importi relativi all'indennità integrativa speciale, a decorrere dal 31 dicembre 1999 e a valere dal mese successivo, da imputare su base annua per tredici mensilità;
d) quota parte delle somme derivanti dall'attuazione dell'art 43 l. 499/97;
e) dalle somme di cui ai punti g), h) e i) dell'art 31.

2. L'erogazione degli incentivi da attribuire a livello di contrattazione integrativa per la realizzazione degli obiettivi e programmi di incremento della produttività è attuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati secondo le vigenti disposizioni.

3. Il Fondo sarà gestito con gli stessi criteri e modalità che regolano il funzionamento del Fondo di cui all'art 32 del presente CCNL.

Art. 45

Efficacia giuridica ed economica di alcuni istituti

1. Per il finanziamento dei contratti collettivi integrativi gli enti utilizzano, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuno di essi, ai sensi dell'art. 45, comma 4 del D. lgs. n. 29/1993, le risorse dei Fondi di cui agli artt. 31, 42, 43 e 44 risultanti, oltre che dalla legge n. 450/1997, da risparmi ed economie di gestione (esclusi gli eventuali risparmi prodotti da interventi del legislatore nazionale con la manovra di finanza pubblica, finalizzati ad economie di bilancio), da specifiche norme vigenti che prevedono la destinazione di risorse alla contrattazione integrativa, nonché dalle ulteriori risorse così come determinate nei medesimi art 31, comma 1, lett. j), art. 42, comma 1, lett g), art. 43, comma 1, lett g), art. 44 comma 1, lett a), in relazione all'incremento complessivo della massa salariale dello 0,80% previsto dagli strumenti di programmazione bilancio e dalla legge finanziaria 1999.

2. Tali risorse possono essere utilizzate ai fini predetti compatibilmente con i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuali e pluriennali di ciascun ente. Ai sensi dell'art. 52, comma 3, del D. lgs. 29/1993, l'autorizzazione di spesa relativa al rinnovo dei contratti collettivi è disposta nelle stesse forme con cui vengono approvati i bilanci, con distinta indicazione dei mezzi di copertura.

3. Nelle medesime forme, sempre nell'ambito dell'incremento della massa salariale dello 0,80% annuo di cui al comma 1, gli enti provvedono a finanziare la decorrenza dal mese di giugno 1999 degli incrementi tabellari relativi al tasso di inflazione programmata per l'anno 1999.

PARTE QUINTA

NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 46

Disposizioni particolari

1. I permessi retribuiti spettanti ai sensi dell'art.19, comma 2 del CCNL 6 luglio 1995 possono essere goduti in misura frazionata non superiore a n. 18 ore complessive.

2. Il comma 13 dell'art. 18 del CCNL 6 luglio 1995 è integrato con l'aggiunta, dopo il punto, dal seguente periodo: "In caso di impedimento, derivante da malattia del lavoratore, all'utilizzo delle ferie residue entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza, la fruizione relativa può avvenire anche oltre il predetto termine, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio e comunque non oltre l'anno.

3. Le mansioni superiori formalmente conferite prima dell'entrata in vigore del presente CCNL o, successivamente, per i casi previsti dall'art. 24 comma 2, sono valutate - nell'ambito della determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna - tra tutti gli altri elementi e titoli presi in considerazione, purchè non in modo esclusivo.

4. Nell'ambito delle progressioni economiche all'interno di ciascuna area o per i passaggi tra aree di cui all'art. 15, comma 1, la sperimentazione di cui all'art. 24 comma 7, costituisce ulteriore elemento nella determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure selettive demandate alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 19, comma 1, lett. A.

5. La normativa relativa al trattamento di fine rapporto (TFR) in vigore presso l'ICE, così come in atto disciplinata in base agli artt. 33 e 34 del CCNL ICE 1990–1991 relativo al personale non dirigente, resta in vigore fino alla nuova disciplina del TFR da valere per il comparto secondo quanto previsto dall'art. 48. Con l'entrata in vigore del presente CCNL sarà definito in sede di contrattazione integrativa, senza oneri né vantaggi per le parti rispetto alla vigente normativa, il trattamento economico da prendere in considerazione ai fini del TFR per il personale in servizio alla stessa data. I trattamenti di missione in Italia del personale non dirigente dell'ICE restano disciplinati dalle disposizioni in vigore fino alla ridefinizione della disciplina nell'ambito del processo di revisione delle normative del rapporto di lavoro secondo quanto previsto dall'art. 38.

6. Nel primo anno di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziate per il finanziamento degli istituti di cui agli artt. 31, 42, 43 e 44 non siano impegnate nei rispettivi esercizi finanziari sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.

7 Resta in vigore l'accordo per l'adeguamento della normativa in materia di servizi sostitutivi della mensa per il personale del comparto, stipulato in data 24/4/1997.

8. Sino a diversa disciplina contrattuale resta altresì congelata per il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto e con gli effetti maturati a tale data, l'applicazione dell'art 5 del CCNL - ICE del biennio 96-97.

Art. 47

Norme di rinvio

1. Le parti si impegnano a negoziare nei tempi sottoindicati le seguenti materie:

a) entro il 31 gennaio 1999:

- procedure di conciliazione e arbitrato;
- mobilità volontaria tra enti e amministrazioni di comparti diversi;
- mobilità connessa ad eccedenze;
- disciplina sperimentale del telelavoro;

b) entro il 31 dicembre 1999:

- forme di lavoro flessibile (lavoro a tempo determinato; contratti di formazione e lavoro; fornitura di lavoro temporaneo; contratti di solidarietà).

2. Entro il 31.12.1999 le parti procederanno, altresì, ai sensi dell'art. 72 del d.lgs. n. 29 del 1993, alla piena contrattualizzazione della disciplina dei rapporti di lavoro mediante recupero alla disciplina pattizia degli istituti non regolamentati dal precedente CCNL ed eventuale revisione delle norme contrattuali da attualizzare. Nelle more le norme di legge e contrattuali che non sono espressamente abrogate, rimangono in vigore.

Art. 48

Previdenza complementare

1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori del comparto ai sensi del d.lgs. n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della Legge n. 449/1997 e successive modificazioni e integrazioni.

2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare l'incidenza delle spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un Fondo pensione unico anche per i lavoratori appartenenti al comparto Ministeri, a condizione di reciprocità.

3. La misura percentuale della quota di contribuzione a carico delle amministrazioni e di quella dovuta dal lavoratore, nonché la retribuzione utile alla determinazione delle quote stesse, saranno definite dalle parti successivamente alla stipula dell'Accordo quadro Governo-Confederazioni e dell'emanazione dell'apposito DPCM.

4. Nello stesso ambito contrattuale saranno definite anche le modalità di trasformazione della buonuscita in TFR, le voci retributive utili per gli accantonamenti del TFR, nonché la quota di TFR da destinare a previdenza complementare.

5. Destinatari del Fondo pensioni sono i lavoratori che avranno liberamente aderito al Fondo stesso secondo quanto prescritto dalla legge, dallo statuto e dai regolamenti.

6. Ai fini del presente articolo le parti concordano di realizzare i seguenti impegni: pervenire alla sottoscrizione dell'accordo istitutivo del Fondo pensione complementare, definire lo statuto, il regolamento e la scheda di adesione; costituire il Fondo pensione , procedere alle elezioni dei rappresentanti dei soci del Fondo al raggiungimento delle adesioni che saranno previste in sede di accordo istitutivo.

7. Le parti procederanno alla calendarizzazione degli impegni suddetti, convenendo a questi fini che una prima verifica circa lo stato dell'attività normativa e il contenuto di eventuali atti di indirizzo si realizzerà entro il 30 aprile 1999.

8. Nell'ambito della disciplina contenuta nel presente articolo e tenuto conto di quanto previsto dall'art. 39 del CCNL 1994-1997 stipulato il 6 luglio 1995, saranno esaminate le possibili forme di raccordo tra i Fondi integrativi degli enti e la previdenza complementare. Nelle more gli enti provvederanno alla proroga della disciplina transitoria, in atto nei confronti del proprio personale ai sensi dell'art 39 del CCNL 6/7/95.

Art. 49

Disapplicazioni

1 In attuazione di quanto stabilito dall'art. 72, comma 1 del D.lgs n. 29/1993, dalla data di stipula del presente CCNL, sono inapplicabili, nei confronti del personale del comparto, le disposizioni di legge e di regolamento che siano con esso in contrasto. In particolare risultano disapplicate le seguenti norme:

a) con riferimento agli artt. da 1 a 12 e all'art.19: gli articoli da 1 a 13 del CCNL 6 luglio 1995 e l'art. 5 del DPR 43/1990;

b) con riferimento agli artt. da 13 a 18: il DPR 1° marzo 1988, n. 285 e le proposizioni annesse con le relative declaratorie di qualifiche e profili dal 1° al 9° livello;

c) con riferimento all'art. 21 l'art. 15 del CCNL 6 luglio 1995;

d) con riferimento all'art.26: l'art. 31 del CCNL 6 luglio 1995.

e) con riferimento agli artt. da 28 a 32 gli articoli da 32 a 38 del CCNL 6 luglio 1995 e gli artt. 3, 4 e 5 del CCNL 1° luglio 1996.

2. Le disapplicazioni dei CCNL dell'11/10/96 e del 14/04/97 per l'area dei professionisti e per l'area medica saranno effettuate a completamento di quanto previsto dall'art 33, fatto salvo quanto previsto dal comma 1.

ALLEGATO A

DECLARATORIE DELLE AREE

AREA A

Comprende professionalità riferite ad attività di supporto che non comportano particolari valutazioni di merito e che presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali.

Accesso dall'esterno: nelle posizioni A 1 e A 2, attraverso le procedure di cui alla legge 56/87 e successive modificazioni.

Requisiti: assolvimento dell'obbligo scolastico.

In quest'Area si inseriscono, a diversi gradi di sviluppo delle conoscenze e delle specializzazioni di base richieste, profili di professionalità corrispondenti a ruoli operativi fungibili, in termini di supporto strumentale ai processi produttivi.

Esempi di profili di professionalità corrispondenti ai diversi livelli di sviluppo nell'Area A:

Posizione A1

CONOSCENZE. Presuppone conoscenze di base su natura e ruolo dell'attività istituzionale, sui prodotti/servizi dell'ente e sulle normative interne fondamentali.
CONTENUTI ATTITUDINALI. Presuppone la capacità di assicurare il necessario supporto al processo produttivo con l'utilizzo di apparecchiature di uso comune e di tecniche ordinarie.
*Profili professionali di riferimento nell'ambito del previgente ordinamento per qualifiche funzionali (DPR n. 285/1988) e dell'organizzazione del lavoro cui detto ordinamento era rapportato: **ausiliario di amministrazione, ausiliario alle lavorazioni.***

Posizione A2

CONOSCENZE. Presuppone conoscenze di base su natura e ruolo dell'attività istituzionale, sui prodotti/servizi dell'ente e sulle normative interne fondamentali.
CONTENUTI ATTITUDINALI. Presuppone: la capacità di assicurare il necessario supporto al processo produttivo con l'utilizzo di apparecchiature di uso comune e di tecniche ordinarie; requisiti di affidabilità nella gestione delle risorse tecniche affidate; la capacità di fronteggiare imprevisti e anomalie nel funzionamento.
Profili professionali di riferimento nell'ambito del previgente ordinamento per qualifiche funzionali (DPR n. 285 1988) e dell'organizzazione del lavoro cui detto ordinamento era rapportato: ***archivista, operatore qualificato, addetto alle macchine ausiliarie.***

Requisiti per l'accesso dalla posizione A1: esperienza professionale di 2 anni nella posizione A1.

AREA B

Il personale appartenente a questa Area è strutturalmente inserito nel processo produttivo svolgendone fasi o fasce di attività nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate attraverso la gestione delle strumentazioni tecnologiche. Valuta nel merito i casi concreti ed interpreta le istruzioni operative. Risponde dei risultati secondo la posizione rivestita.

Accesso dall'esterno: nelle posizioni B 1 e B 2 e mediante procedure concorsuali.

Requisiti: Diploma di scuola media secondaria di secondo grado.

Requisiti per l'accesso dall'Area A: ***Titolo di studio richiesto per l'Area A, accompagnato da 6 anni di esperienza professionale nella posizione A1 o di 4 anni nella posizione A2.***

In quest'Area si inseriscono, a diversi gradi di sviluppo delle conoscenze e delle competenze richieste, ruoli organizzativi tra loro ampiamente fungibili, articolati sia sulla figura dell'operatore di linea (ruolo gestionale), sia su figure a medio-alta qualificazione che utilizzano conoscenze tecniche, metodologiche o specialistiche, ovvero riferite al contesto socio-tecnico nell'ambito di gruppi di lavoro o in ruoli di staff.

Esempi di profili di professionalità corrispondenti ai diversi livelli di sviluppo nell'Area B:

Posizione B1

CONOSCENZE. Presuppone: conoscenze di base sul contesto di riferimento interno ed esterno, delle normative che regolano l'attività istituzionale dell'ente e la sua organizzazione, nonché dei vincoli da rispettare; conoscenze professionali di base riferite all'informatica applicata e al processo o ai processi di pertinenza.

CONTENUTI ATTITUDINALI. Presuppone l'esplicazione di servizi interni e sul territorio rientranti nell'attività istituzionale dell'ente, ovvero l'applicazione al processo produttivo sulla base di conoscenze ed esperienze adeguate alle esigenze di governo delle procedure che caratterizzano il processo produttivo, in sintonia con il complesso dell'ambiente operativo; deve saper utilizzare strumentazioni informatiche e telematiche a supporto del servizio o del processo produttivo.

Profili professionali di riferimento nell'ambito del previgente ordinamento per qualifiche funzionali (DPR n. 285/1988) e dell'organizzazione del lavoro cui detto ordinamento era rapportato: ***operatore di amministrazione, operatore specializzato; operatore di vigilanza-guardiaparco.***

Posizione B2

CONOSCENZE. Presuppone: conoscenze ed esperienze adeguate allo svolgimento delle attività presenti nel processo produttivo con riguardo anche al contesto di riferimento interno ed esterno, alle normative che regolano l'attività istituzionale dell'ente e la sua organizzazione e ai vincoli da rispettare; conoscenze professionali di base riferite all'informatica applicata e al processo o ai processi di pertinenza.

CONTENUTI ATTITUDINALI. Presuppone: una effettiva capacità di controllo delle fasi e/o attività del processo in sintonia con il complesso dell'ambiente operativo; attitudini di problem solving con riferimento alla linea operativa; la capacità di reperire le informazioni necessarie per le attività da svolgere e di operare con l'impiego delle strumentazioni informatiche e telematiche; la capacità di operare per il raggiungimento degli obiettivi prefissati attraverso un apporto qualitativamente differenziato orientando il contributo professionale ai risultati complessivi del gruppo e alla soddisfazione dei clienti interni/esterni; capacità di eseguire procedure ed elaborazioni del ciclo informatico.

Profili professionali di riferimento nell'ambito del previgente ordinamento per qualifiche funzionali (DPR n. 285/1988) e dell'organizzazione del lavoro cui detto ordinamento era rapportato: ***assistente di amministrazione, assistente tecnico.***

Requisiti per l'accesso dalla posizione B1: possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno all'Area, ovvero esperienza professionale di 4 anni nella posizione B1.

AREA C

Il personale appartenente all'Area opera strutturalmente nel processo produttivo ed è competente a svolgere tutte le fasi del processo.
Esso costituisce garanzia di qualità dei risultati, della qualità, di circolarità delle comunicazioni interne, di integrazione delle procedure, di consulenza specialistica.
Assume la responsabilità di moduli organizzativi, ottimizza l'impiego delle risorse a disposizione e, in correlazione con elevata professionalità, assume il ruolo di facilitatore di processo, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti.
Esplica funzioni specialistiche informatiche, tecniche, di vigilanza ispettiva e di collaborazione sanitaria.

Accesso dall'esterno nelle posizioni C 1 e C 3 mediante pubblico concorso.

Requisiti: Diploma di laurea breve per l'accesso alla posizione C 1; diploma di laurea per l'accesso alla posizione C 3.

***Requisiti per l'accesso dall'Area B:** Titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla posizione C1 o, in mancanza, titolo di studio richiesto per l'Area B, accompagnato da 7 anni di esperienza professionale nella posizione B1 o di 5 anni nelle posizioni B2.*

In quest'Area si inseriscono, a diversi gradi di sviluppo delle conoscenze e delle competenze richieste, ruoli organizzativi tra loro ampiamente fungibili, articolati su figure sia di tipo gestionale (operatore di processo, facilitatore di processo, responsabile di processo, responsabile di struttura), sia di tipo professionale (esperti di progettazione, specialisti di organizzazione, "professionals") operanti a livelli di responsabilità di diversa ampiezza secondo lo sviluppo del curriculum.

Esempi di profili di professionalità corrispondenti ai diversi livelli di sviluppo nell'Area C:

Posizione C1

CONOSCENZE. Presuppone: possesso di una cultura di impresa; conoscenza approfondita del ruolo dell'ente e del suo posizionamento in relazione al contesto di riferimento, conoscenza approfondita delle normative, delle regole e dei principi organizzativi che il governo dell'attività istituzionale dell'ente presuppone, nonché dei vincoli esterni da rispettare; conoscenze professionali di base riferite all'informatica applicata e al processo o ai processi di pertinenza.
CONTENUTI ATTITUDINALI. Presuppone conoscenze ed esperienze idonee ad assicurare la capacità di gestire e regolare i processi di produzione; attitudini al "problem solving" rapportate al particolare livello di responsabilità; capacità di operare orientando il proprio contributo professionale all'ottimizzazione del sistema, contribuendo al monitoraggio della qualità; capacità di gestire le varianze del processo in funzione del "cliente"; attitudine alla cooperazione e all'integrazione nel gruppo. Nel

***settore informatico:** capacità di curare la realizzazione dei programmi informatici e la relativa manutenzione, ottimizzazione e revisione; di assicurare l'installazione ed assistenza per il funzionamento delle apparecchiature; di effettuare l'analisi tecnica delle procedure collaborando alla definizione dei programmi sottesi alle stesse.*

Profili professionali di riferimento nell'ambito del previgente ordinamento per qualifiche funzionali (DPR n. 285/1988) e dell'organizzazione del lavoro cui detto ordinamento era rapportato: ***collaboratore di amministrazione, collaboratore di informatica.***

Posizione C3

CONOSCENZE. Presuppone: padronanza della cultura di impresa; elevata esperienza pratica; conoscenze approfondite delle tecniche e delle metodologie necessarie per il governo del sistema aziendale; orientamento al risultato; possesso di skills professionali adeguate alla complessità del contesto aziendale e fondate sulla conoscenza delle leve gestionali.
CONTENUTI ATTITUDINALI. Presuppone la capacità di gestire e regolare i processi di produzione sulla base di una visione globale dei processi produttivi della struttura organizzativa di appartenenza; attitudini al "problem solving" rapportate al particolare livello di responsabilità; capacità di operare orientando il proprio contributo professionale all'ottimizzazione del sistema, al monitoraggio sistematico della qualità e alla circolarità delle informazioni; capacità di gestire le varianze del processo in funzione del "cliente"; attitudine alla cooperazione e all'integrazione operativa e funzionale, capacità di gestire teams di lavoro anche interfunzionali guidando e motivando gli appartenenti al gruppo. Nel settore informatico: capacità di analisi complessa delle procedure e delle reti di comunicazione; di coordinamento e di gestione di gruppi di progettazione informatica.

Profili professionali di riferimento nell'ambito del previgente ordinamento per qualifiche funzionali (DPR n. 285/1988) e dell'organizzazione del lavoro cui detto ordinamento era rapportato: ***funzionario di amministrazione; funzionario di informatica; funzionario di vigilanza.***

Requisiti per l'accesso dalle posizioni C1e C2: possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno all'Area, ovvero titolo di studio di scuola media superiore e esperienza professionale di 4 anni nelle posizioni C1 o C2.

Posizione C4

CONOSCENZE. Presuppone: elevato livello di qualificazione nella gestione dei processi aziendali in un'ottica di cultura di impresa; elevata esperienza pratica; conoscenza approfondita delle leve gestionali dell'ente e in particolare delle strumentazioni gestionali e operative orientate al risultato; possesso di skills professionali adeguate alla complessità del ruolo nel contesto aziendale; attitudine all'assunzione di responsabilità anche in contesti critici.

CONTENUTI ATTITUDINALI. Presuppone l'assunzione di responsabilità formale in ordine alla conduzione di strutture organizzative e alla gestione delle risorse nell'obiettivo di contribuire responsabilmente allo sviluppo e all'integrazione delle conoscenze rilevanti per i processi aziendali; la partecipazione al sistema di valutazione; la capacità di assumere decisioni anche in situazioni di criticità orientando il proprio contributo all'ottimizzazione del sistema, al monitoraggio sistematico della qualità, alla circolarità delle informazioni, all'integrazione interna ed esterna . Nel settore informatico: capacità di assicurare in posizione di responsabilità l'analisi complessa delle procedure e delle reti di comunicazione e la loro gestione; di coordinamento e gestione di gruppi di progettazione informatica.

Profili professionali di riferimento nell'ambito del previgente ordinamento per qualifiche funzionali (DPR n. 285/1998) e dell'organizzazione del lavoro cui detto ordinamento era rapportato: ***funzionario capo; esperto di amministrazione; esperto di informatica.***

Requisiti per l'accesso dalle posizioni C1, C2 e C3 : possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno all'Area, ovvero titolo di studio di scuola media superiore e esperienza professionale di 8 anni nelle posizioni C1 e C2 o di 4 anni nella posizione C3.

NORME FINALI

1 Nella prima applicazione i profili del personale dipendente coincidono, nelle denominazioni, con quelli di inquadramento previsti dal DPR. 285/88, sino all'applicazione dell'art 13, comma 7 del presente CCNL.

2. Ai fini del requisito dell'esperienza professionale per l'ammissione alle selezioni interne, per il personale dipendente non in possesso dei requisiti per l'accesso dall'esterno, in possesso del titolo di studio richiesto per l'area immediatamente inferiore il periodo di servizio maturato nelle posizioni di sviluppo di cui all'art. 16 è sommato al servizio effettuato nelle posizioni economiche di riferimento A2, B1, C1. e C4.

3. Ai fini dell'applicazione dell'art. 28, comma 2 del d.lgs n.29/93 e successive modificazioni ed integrazioni, sono considerate equipollenti all'ex carriera direttiva le posizioni economiche C1, C3 e C4, per l'accesso alle quali sia richiesto il possesso del diploma di laurea.

4. L'esperienza professionale richiesta tra i requisiti di accesso è sia quella maturata nella posizione economica di inquadramento del nuovo sistema classificatorio sia quella maturata nella qualifica di provenienza confluita nella medesima posizione.

TABELLA B

TRASPOSIZIONE AUTOMATICA NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Qualifiche funzionali ex DPR n. 285/1988	Area	Nuove posizioni economiche
I II III IV	A	A 1 A 2
V VI	B	B 1 B 2
VII VIII IX	C	C 1 C 3 C 4

* Nell'area C è compreso anche il personale delle qualifiche ad esaurimento ex art. 15 l. 88/1989, che conserva il proprio trattamento economico.

Tabella C

AREE e posizioni economiche di sviluppo

(importi annui lordi)

Area dei profess.ti dipendenti	***base*** **28.273.000**	***I^ differenziato*** **39.192.000**	***II^ differenziato*** **49.192.000**		
Area medica	*I^ fascia t.p.* **36.000.000**	*II^ fascia t.p.* **48.000.000**	*I^ fascia t.d.* **22.499.000**	*II^ fascia t.d.* **33.028.000**	
C	*C1* **17.879.000**	*C2** **19.200.000**	*C3* **20.571.000**	*C4* **23.639.000**	*C5** **26.500.000**
B	*B1* **13.921.000**	*B2* **15.459.000**	*B3** **17.500.000**		
A	*A1* **11.461.000**	*A2* **12.703.000**	*A3** **13.700.000**		

*** Sviluppo economico**

N.B. Gli importi dei tabellari sono in lire annue lorde per 12 mensilità e non comprendono gli aumenti stipendiali previsti dal presente CCNL.

Tabella D

Qualifica/livello		AUMENTI mensili (in lire) dal 1,11,98
Arcc A, B e C		
Ispettore Generale		68.000
Direttore Divisione		63.000
Nono livello	C4	55.000
Ottavo livello	C3	50.000
Settimo livello	C1	46.000
Sesto livello	B2	42.000
Quinto livello	B1	39.000
Quarto livello	A2	37.000
Terzo livello	A1	35.000
Secondo livello	A1	35.000
Primo livello	A1	35.000
Areaa dei professionisti dipendenti		
II DIFF.		94.000
I DIFF.		79.000
LIVELLO BASE		62.000
Area medica		
m.l. TP II fascia		92.000
m.l. TP I fascia		73.000
m.l. TD II fascia		69.000
m.l. TD I fascia		53.000

Tabella D Bis

Qualifica/livello		AUMENTI mensili (in lire) dal 1,6,99
Aree A, B e C		
Ispettore Generale		57.000
Direttore Divisione		53.000
Nono livello	C4	46.000
Ottavo livello	C3	42.000
Settimo livello	C1	38.000
Sesto livello	B2	35.000
Quinto livello	B1	33.000
Quarto livello	A2	31.000
Terzo livello	A1	29.000
Secondo livello	A1	29.000
Primo livello	A1	29.000
Areaa dei professionisti dipendenti		
II DIFF.		78.000
I DIFF.		66.000
LIVELLO BASE		52.000
Area medica		
m.l. TP II fascia		77.000
m.l. TP I fascia		61.000
m.l. TD II fascia		58.000
m.l. TD I fascia		44.000

Tabella E

AREE e posizioni economiche di sviluppo

importi annui lordi comprensivi di aumenti al 1.11.1998

Area dei profess.ti dipendenti	*base* 29.017.000	*I^ differenziato* 40.140.000	*II^ differenziato* 50.320.000		
Area medica	*I^ fascia t.p.* 36.876.000	*II^ fascia t.p.* 49.104.000	*I^ fascia t.d.* 23.135.000	*II^ fascia t.d.* 33.856.000	
C	*C1* 18.431.000	*C2** 19.668.000	*C3* 21.171.000	*C4* 24.299.000	*C5** 27.160.000
B	*B1* 14.389.000	*B2* 15.963.000	*B3** 18.004.000		
A	*A1* 11.881.000	*A2* 13.147.000	*A3** 14.120.000		

*** Sviluppo economico**

N.B. Gli importi dei tabellari sono in lire annue lorde per 12 mensilità e comprendono gli aumenti stipendiali previsti dal presente CCNL a decorrere dal 1/11/98.

Tabella F

AREE e posizioni economiche di sviluppo

importi annui lordi comprensivi di aumenti al 1.6.1999

Area dei profess.ti dipendenti	*base* 29.641.000	*I^ differenziato* 40.932.000	*II^ differenziato* 51.256.000		
Area medica	*I^ fascia t.p.* 37.608.000	*II^ fascia t.p.* 50.028.000	*I^ fascia t.d.* 23.663.000	*II^ fascia t.d.* 34.552.000	
C	*C1* 18.887.000	*C2** 20.124.000	*C3* 21.675.000	*C4* 24.851.000	*C5** 27.712.000
B	*B1* 14.785.000	*B2* 16.383.000	*B3** 18.424.000		
A	*A1* 12.229.000	*A2* 13.519.000	*A3** 14.468.000		

*** Sviluppo economico**

N.B. Gli importi dei tabellari sono in lire annue lorde per 12 mensilità e comprendono gli aumenti stipendiali previsti dal presente CCNL a decorrere dal 1/11/98 e dal 1/6/99.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riferimento all'art. 4 che disciplina la contrattazione integrativa, le parti si atterranno ai principi e alle disposizioni della legislazione italiana e comunitaria in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, per perseguire i seguenti obiettivi:

1) promuovere le iniziative volte al miglioramento della salute e delle condizioni di lavoro dei dipendenti, con ciò favorendo la rimozione delle diverse cause che ancora rallentano la piena attuazione delle disposizioni dei decreti legislativi 626/1994 e 242/1996;

2) migliorare le condizioni di lavoro attraverso iniziative volte alla formazione continua delle varie figure coinvolte nella gestione della sicurezza dei luoghi di lavoro. A questo scopo la formazione rientra nelle finalità prioritarie di utilizzo del fondo unico di amministrazione a partire dalla creazione di apposite figure di formatori che assicurino la diffusione omogenea delle conoscenze e digli aggiornamenti;

3) prevedere un livello omogeneo di conoscenze di base per tutti i lavoratori promuovendo, anche mediante l'utilizzo di supporti multimediali, l'autoapprendimento in forme controllate;

4) assicurare la massima efficacia alle azioni dirette a migliorare i livelli di sicurezza e l'ambiente di lavoro, invitando le amministrazioni ad adottare un'apposita programmazione che terrà conto, oltre che della valutazione dei rischi e delle risorse disponibili, anche delle indicazioni richieste ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

In riferimento all'art. 33 le parti convengono, inoltre, di dover procedere alla verifica e all'adeguamento degli istituti contrattuali relativi alla sezione dei professionisti e dei medici in relazione all'evoluzione legislativa sulla libera professione e alle innovazioni contenute nel "collegato" alla legge finanziaria in materia di contenzioso.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti concordano che, per gli adempimenti negoziali anteriori alla stipula del presente contratto, i relativi termini si intendono prorogati di quattro mesi.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti concordano sull'esigenza che la Commissione di cui all'art. 33 tenga presenti le problematiche relative alle figure professionali complessivamente esistenti nel comparto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti puntualizzano che la disapplicazione dell'art. 1 del CCNL 6 luglio 1995, risultante dall'art. 49, comma 1 del presente contratto, non deve intendersi riferita anche alla disciplina riguardante il personale a tempo determinato, nei cui confronti il medesimo contratto 1998-2001 trova applicazione, ovviamente con le modalità previste per il particolare tipo di rapporto dalle vigenti norme contrattuali.

DICHIARAZIONE A VERBALE UIL E UIL/PA

La UIL e la UIL-PA firmano il contratto per il rispetto che è dovuto ai lavoratori, per la lunga attesa che hanno dovuto sopportare e per un senso di alta responsabilità.

La UIL e la UIL-PA considerano incomprensibile che per quanto riguarda l'art. 15 (passaggi interni) vi sia una duplice valutazione di sistema e per questo esprimono il loro dissenso con questa dichiarazione a verbale.

Ritengono, inoltre, sbagliato anche impropriamente riproporre un testo modificato in modo unilaterale dall'Aran.

16.2.1999

DICHIARAZIONE A VERBALE RDB/CUB E RDB/PARASTATO

La Confederazione RdB CUB e la Federazione RdB Parastato dopo aver sottoposto ai lavoratori del comparto l'intesa contrattuale, attraverso assemblee e referendum, come previsto dal proprio statuto, decidono di sottoscrivere il presente contratto 1998/2001, avendone ricevuto espresso mandato.

Tale decisione raccoglie l'invito dei lavoratori a partecipare alle trattative nazionali applicative del contratto stesso, ritenendo sostanziali i miglioramenti ottenuti in materia di Ordinamento Professionale rispetto alla preintesa di luglio, pur esprimendo un giudizio complessivamente negativo sull'impianto generale del contratto in particolare sulla parte economica, sulla concertazione e sulle relazioni sindacali.

Roma, 16 febbraio 1999

DICHIARAZIONE A VERBALE CISAL E CISAL/FIALP

Il CSA di CISAL-FIALP nel sottoscrivere il presente contratto del personale Enti pubblici non economici esprime le proprie riserve sugli aspetti che seguono:
1) Eccessivo ritardo nella definizione del CCNL scaduto il 31/12/97, con conseguente slittamento degli effetti normativi ed economici. Tale definizione si verifica peraltro, dopo la preintesa del luglio '98 e la sigla del novembre '98 con il rinvio di alcune parti normative alla costituzione di apposite commissioni (art. 47 per il personale non dirigente, art. 33 per i professionisti).
2) Conferma della nota a verbale apposta il 30/7/98 in sede di firma della preintesa corrispondente alla posizione CISAL circa la definizione delle autonome aree di contrattazione della Dirigenza tra le quali ai sensi del D. lgs. 396 dovrebbe essere ricompresa la collocazione contrattuale dei Professionisti e dei Medici.
3) Mancato riconoscimento tra i requisiti di accesso dall'esterno alla posizione C1 dei professionisti in possesso del diploma di scuola media superiore e la iscrizione all'albo professionale, laddove tale iscrizione è indispensabile per l'esercizio della funzione, così come previsto nella declaratoria dei profili di collaboratore professionale e funzionario tecnico di cui al DPR 285/88.

Roma, 16 febbraio 1999

99A1725

DOMENICO CORTESANI, *direttore*

FRANCESCO NOCITA, *redattore*
ALFONSO ANDRIANI, *vice redattore*

(2651363/1) Roma Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.